

Универзитет у Београду
Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију

Каријерна самоефикасност особа са интелектуалном ометеношћу
Мастер рад

Бојана Миловановић

Београд, 2020.

Ментор:

Доц. др Биљана Милановић-Доброта
Универзитет у Београду
Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију

Чланови комисије:

проф. др Мирјана Јапунца-Милисављевић, председник
Универзитет у Београду
Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију

доц. др Александра Ђурић-Здравковић, члан
Универзитет у Београду
Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију

КАРИЈЕРНА САМОЕФИКАСНОСТ КОД ОСОБА СА ИНТЕЛЕКТУАЛНОМ ОМЕТЕНОШЋУ

Резиме

Почетак XXI века обележио је покрет социјалне инклузије особа са сметњама у развоју, процес који се одвија и данас. Одскочна даска овог прогресивног процеса је образовна инклузија која води и инклузији у свет рада. Каријерно вођење, професионално усмеравање и оспособљавање особа са интелектуалном ометеношћу (ИО) присутно је и у нашој средини, а стручњаци широм света почели су да се интересују за факторе који утичу на каријерне могућности ове популације. Самоефикасност као значајан фактор утиче на каријерна интересовања, доношење професионалних одлука и на квалитет живота особа са ИО. Самоефикасност је концепт који има значајан утицај у свим доменима живота било ког појединца, а у овом раду је приказан преглед радова који се баве испитивањем каријерне самоефикасности код особа са ИО. Овај концепт је изузетно значајан и у процени практичних способности које су неопходне за извршавање радних задатака, као и у реалној процени сопствених могућности за обављање одређеног посла.

Кључне речи: самоефикасност, каријерна самоефикасност, окупациона самоефикасност, интелектуална ометеност

CAREER SELF-EFFICACY IN PERSONS WITH INTELLECTUAL DISABILITIES

Abstract

The beginning of the 21th century was marked by the movement of social inclusion of people with disabilities, a process that is still ongoing. The springboard of this progressive process is educational inclusion, which also leads to inclusion in the world of work. Career guidance, professional guidance and training of people with intellectual disabilities (ID) is also present in our environment, and scientific minds around the world have begun to be interested in the factors that affect the career opportunities of this population. Self-efficacy is a significant factor influencing career interests, making professional decisions, as well as the quality of life of people with ID. Self-efficacy is a concept that has a significant impact in all areas of life of any individual, and this paper presents an overview of research dealing with career self-efficacy in people with ID. This concept is extremely important in the assessment of practical skills that are necessary to perform work tasks, as well as in the realistic assessment of their own ability to perform a particular job.

Keywords: self-efficacy, career self-efficacy, occupation self-efficacy, intellectual disability

Садржај

Увод	1
Концепт самоефикасности	2
Каријерна и окупациона самоефикасност	4
Циљ истраживања.....	8
Метод истраживања.....	8
Преглед истраживања.....	8
Каријерна самоефикасност особа са ИО.....	8
Окупациона самоефикасност особа са ИО	11
Интервенције за унапређење каријерне самоефикасности код особа са ИО.....	13
Дискусија	15
Закључак	18
Литература.....	19

УВОД

Темељ социо-когнитивне теорије лежи у мишљењу да је човек проактивни регулатор сопствених механизма мотивације и деловања, као и да је та саморегулација предиктивна и сврсисходна (Bandura, 2001). Према Бандури, централни механизам људског деловања чине уверења о сопственој ефикасности. Ова уверења регулишу функционисање појединца кроз когнитивне, мотивационе, афективне и процесе селекције и доношења одлука (Bandura & Locke, 2003). Осећај самоефикасности значајно утиче на постигнућа и, генерално, лично благостање особе. Самоефикасност се развија под утицајем личног искуства и социјалних интеракција. У првим годинама живота дете је усмерено на своју породицу те породични односи, првенствено интеракције и комуникација између родитеља и детета, чине основу за даљи развој осећаја сопствене ефикасности. Поласком у школу на осећај самоефикасности додатно утичу односи са учитељем и вршњацима. Односи и поређење са вршњацима постепено постаје све важнији фактор у развоју самоефикасности (Bandura, 1994). Концепт самоефикасности постао је веома важан конструкт у психологији саветовања, а најзначајнији утицај има у домену каријерног вођења и саветовања (Betz, 2000).

КОНЦЕПТ САМОЕФИКАСНОСТИ

Концепт самоефикасности први је описао психолог Алберт Бандура (Albert Bandura) 1977. године. Према овом аутору самоефикасност подразумева самоперцепцију личних капацитета неопходних како би се остварио жељени ниво постигнућа у различитим или специфичним доменима живота који имају одређени значај за појединца. Уверења о сопственој ефикасности утичу на размишљање, понашање, мотивацију и емоционално стање појединца (Bandura, 1977).

Бандура (Bandura, 1977) наглашава значај когнитивне компоненте као главног регулатора понашања. Он сматра да когнитивни процеси који делују саморегулативно на понашање индивидуе подразумевају синтезу различитих искуства кроз дужи временски период, размишљање о том искуству, проматрање различитих перспектива кроз повратне информације, а такође наглашава и улогу ставова и уверења особе која се временом мењају и повратно утичу на стечено искуство (Bandura, 1977). Према Бандуриној теорији самоефикасности постоје три базична когнитивна процеса који делују као медијатори понашања, а то су: (1) очекивања везана за самоефикасност, (2) очекивања везана за исход и (3) вредност исхода (Maddux, 2016).

Очекивања везана за самоефикасност представљају уверења особе да ће одређеним понашањем или активностима које сматра најпогоднијим доћи до жељеног циља (Bandura, 1977). Ова очекивања не односе се на вештине које појединац поседује већ на уверења шта може постићи са њима. Многа истраживања су показала да су очекивања везана за самоефикасност добри предиктори понашања, као и да врше значајан утицај на бихевиоралне намере (Maddux, 2016). Бандура придаје далеко мањи значај очекивањима везаним за исход понашања, с обзиром на то да она зависе од очекивања везаних за самоефикасност (Bandura, 1986). Истраживања су показала да је вредност исхода, иако као домен независан од очекивања везаних за самоефикасност и исход понашања, значајан предиктор снаге и вероватноће акције, односно, што је циљ коме појединац тежи вреднији за њега самог то је већа мотивација и вероватноћа деловања (Maddux, 2016).

Четири главна извора информација значајно утичу на самоефикасност, а то су: (1) лично искуство, (2) посредно искуство, (3) социјални сигнали и (4) психофизиолошко стање (Milanović-Dobrota & Radić-Šestić, 2012). Најјачи извор информација је искуство сопственог постигнућа, односно успеха или неуспеха. Успех у некој активности додатно учвршћује осећај сопствене

ефикасности, док неуспех води умањеном осећају самоефикасности. Људи понекад уче и на туђем искуству кроз посматрање, моделинг, имитацију. Учење на туђем искуству заправо зависи од могућности генерализације, односно увиђања сличности у ситуацијама, контекста и могућности примене тог искуства како би се добиле жељене последице и избегле непожељне. Социјална убеђења у најмањој мери утичу на осећај самоефикасности, што зависи умногоме од поверења које појединац има у особу која подстиће његово уверење у сопствену ефикасност. Као и у свакој животној активности негативне емоције довешће до избегавања одређених начина понашања или циљева, док ће позитивне емоције додатно учврстити мотивисаност особе. На путу ка циљу можемо се сусрести са ситуацијама које ће у нама изазвати негативне емоције и, последично, проузроковати сумњу у сопствене способности, осећај умањене компетентности и предосећање неуспеха (Bandura, 1977; Maddux, 2016).

Бандура наводи да самоефикасност поседује три димензије: (1) опсег, (2) јачину и (3) уопштеност. Опсег самоефикасности огледа се у уверењу особе о одређеном нивоу успешног савладавања тешкоћа са којима ће се суочити на путу ка одређеном циљу. Јачина самоефикасности односи се на одлучност и самоувереност особе да оствари зацртан циљ. Уопштеност се односи на могућност сагледавања искуства, како позитивног тако и негативног, као „лекција за учење“ које ће повратно побољшати самоефикасност (Bandura, 1977; Maddux, 2016).

Теорија самоефикасности има три главне бихевиоралне последице: (1) приступачност, (2) квалитет постигнућа и (3) истрајност. Код особа са смањеним осећајем самоефикасности може се уочити понашање које описује као „избегавајуће“. Таква особа није отворена да се искуша у некој активности или да активно ради на остварењу одређеног циља, најчешће због страха од неуспеха. Особа са високим нивоом самоефикасности испољава оно што смо назвали „приступачно понашање“, односно отвореност и спремност за нове ствари, нове „походе“, нове „победе“. Виши ниво самоефикасности доводи и до бољих постигнућа, било у академским вештинама или каријери. Што је виши осећај самоефикасности особа је утолико спремнија да се суочи са изазовима и неуспехом на путу до циља, са јасним уверењем да ће истрајност довести до жељених резултата макар то било још једно искуство више које ће, на самом крају, омогућити остварење жељеног циља (Betz, 2000).

С обзиром на то да су у формативним годинама живота деца превасходно окренута ка родитељима, који за њих представљају примарне моделе понашања и од којих добијају највише

социјалних сигнала, они су уједно и примарни извор информација о сопственој ефикасности за дете у раном детињству (Pastorelli, Caprara, Barbaranelli, Rola, & Bandura, 2001). Родитељи играју значајну улогу у развоју академских и каријерних аспирација. Они врше утицај на своју децу подстичући самоефикасност, пружајући подршку академским аспирацијама детета и праћењем школских постигнућа (Bandura et al., 2001).

Дакле, породица представља примарни извор информација о сопственој ефикасности за дете у раном детињству. Током школовања вршњаци имају све већи утицај на развој самоефикасности, како кроз повратне информације које се добијају од њих тако и путем социјалног поређења различитих облика компетенције. Поред вршњака, у периоду школовања, читав школски систем, а у највећој мери учитељи, постају (треће) исходиште информација о самоефикасности. На самоперцепцију сопствених капацитета и компетенција значајно утиче евалуација учитеља/наставника, као и њихова подршка у развоју неопходних вештина саморегулације које доприносе процесу учења (Pastorelli et al., 2001).

КАРИЈЕРНА И ОКУПАЦИОНА САМОЕФИКАСНОСТ

Каријерна самоефикасност односи се на уверења појединца у сопствене компетенције везане за захтеве у вези са каријером. Овај вид самоефикасности има значајну улогу у процесу професионалне оријентације, планирања каријерних циљева и доношења релевантних одлука у вези са каријером (Lent & Brown, 2013). За разлику од каријерних очекивања, која се односе на предвиђање позитивних и негативних искустава у професионалном домену, каријерна самоефикасност односи се на самопроцену способности за успешно обављање одговарајућих професионалних улога (Lent, Sheu, Singley, Schmidt, J. A., Schmidt, L. C., & Gloster, 2008), што укључује и адекватно понашање усмерено на избор професије и каријерни развој (Niles & Sowa, 1992). Прегледом постојеће литературе Кокли и Брајз (Coakley & Bryze, 2018) закључили су да рад има значајну улогу у целокупном квалитету живота особа са ИО, укључујући побољшање адаптивних, практичних и вештина комуникације, повећане могућности за ангажовање у социјалним интеракцијама, повећање личне аутономије и психолошког благостања.

Примену постулата теорије самоефикасности у домену професионалног понашања први су предложили Бетз и Хакет (Betz & Hackett, 1981). Уверења везана за каријерну самоефикасност могу да услове избегавање доношења каријерних одлука и професионалног понашања, с једне

стране, али и мотивацију за каријерни развој и све што он обухвата, с друге стране (Betz & Taylor, 2001). Низак ниво каријерне самоефикасности може да узрокује прокрастинацију доношења каријерних одлука или извршавања професионалних задатака (Betz, 1992), односно касније могу испољавати песимистичке ставове о сопственом учинку, личном и професионалном развоју (Luszczynska & Schwarzer, 2005). Са друге стране, висок ниво каријерне самоефикасности може довести до очекивања позитивног исхода и трагања за неопходном подршком у избору и развоју каријере (Bandura, 1993).

Бетз и Хакет (Betz & Hackett, 1981) сматрају да на уверења о каријерној самоефикасности најзначајније утичу претходна постигнућа, постојеће прилике за учење или стицање искуства, као и подршка од стране социјалне средине (родитеља, учитеља/наставника, пријатеља, ментора, итд.). Другачије речено, ниво каријерне самоефикасности је утолико виши уколико је појединац био успешан у учењу или извршавању радних задатака и добијао подршку од релевантних особа, што за последицу има очекивања позитивног исхода, повећане аспирације, више самопоуздање и, самим тим, веће улагање напора у развој каријере (Sterrett, 1998, према Nasta, 2007).

Поред многих фактора који утичу на избор каријере, попут интересовања (Bores-Rangel, Church, Szendre, & Reeves, 1990), особина личности (Kim & Choi, 2019), подршке родитеља (Alliman-Brissett, Turner, & Skovholt, 2004; Lease & Dahlbeck, 2009; Turner & Lapan, 2002) и вршњака (Zhang & Huang, 2018), мотивације и посвећености (Niles & Sowa, 1992), сматра се да перципирана академска ефикасност има кључни утицај у избору каријере, што је утврђено у многим истраживањима (Schunk, 1991; Turner, Chandler, & Heffer, 2009).

Неки аутори указују на то да је самоефикасност везана за доношење каријерних одлука кључни фактор у фацилитацији адаптивног професионалног понашања (Lent, & Brown, 2013). Чои и сарадници (Choi, Park, Yang, Lee, S. K., Lee, Y., & Lee, S. M., 2012) утврдили су позитивну корелацију између самоефикасности везане за доношење каријерних одлука и развијеног професионалног идентитета. Исти аутори указују на негативну корелацију овог облика самоефикасности и неодлучности по питању професионалног опредељења. Једно од новијих истраживања указује на то да је радозналост, као особина личности, директно повезана са самоефикасношћу везаном за доношење каријерних одлука и да учествује у развоју адаптивног професионалног понашања (Kim & Choi, 2019).

Борес-Рангел и сарадници (Bores-Rangel, Church, Szendre, & Reeves, 1990) утврдили су повезаност између интересовања, самоефикасности, интересовања за одређену каријеру,

очекиваног задовољства каријером и неопходног едукативног нивоа код младих особа које тек треба да стекну диплому средње школе. Резултати овог истраживања показали су да интересовања најснажније делују на избор каријере. Поред тога, интересовања позитивно корелирају са самоефикасношћу. Међутим, без обзира на интересовања и самоефикасност, очекивано задовољство каријером значајно утиче на интересовање за избор одређене професије. Резултати такође показују да неопходни ниво едукације за одређену професију не утиче значајно на ниво самоефикасности. Другачије речено, иако услед животних околности појединци не задовољавају образовне критеријуме како би се бавили послом који желе то не утиче на њихову перцепцију сопствене ефикасности, као ни на аспирације у каријерном домену (Bores-Rangel et al., 1990).

Многи аутори указују на повезаност самоефикасности са радним ангажовањем и посвећености послу. Резултати истраживања које су спровели Лиу и Хуанг (Liu & Huang, 2019) показују да постоји позитивна корелација између каријерне самоефикасности и посвећености послу. Поред тога, налази истог истраживања указују на то да посвећеност послу има улогу медијатора између каријерне самоефикасности и радног ангажовања. Аутори овог истраживања закључују да каријерна самоефикасност утиче на развој позитивних ставова према послу, чиме се подстиче задовољство послом и посвећеност послу (Liu & Huang, 2019). Слично томе, Џетин и Аскун (Çetin & Aşkun, 2018) налазе да постоји позитивна корелација између каријерне самоефикасности и радног учинка, при чему аутори наглашавају улогу интризичке мотивације као медијатора. Резултати овог истраживања указују на то да перципирана каријерна самоефикасност доводи до повећања радног учинка, као и до значајног повећања мотивације у обављању свакодневних радних активности.

Велики део живота људи проводе у различитим окупационим активностима и то не искључиво из финансијских разлога. Окупационе активности значајно утичу на развој личног идентитета и самоевалуацију сопствених капацитета у различитим доменима живота. Од личног избора особе зависи, у највећој мери, да ли окупационе активности којима се појединац бави бити изазовне, досадне, репетитивне, претерано захтевне, стресне и слично. Избори које особа доноси у формативним годинама живота могу да обликују ток професионалног живота, због чега се каријерни избори не могу се одвојити од личног развоја (Bandura, Barbaranelli, Caprara, & Pastorelli, 2001).

Окупациона самоефикасност, као специфичан тип каријерне самоефикасности, подразумева уверења појединца у сопствене капацитете да успешно обавља радне задатке (Abele & Spurk, 2009; Schyns & Sczesny, 2010; Spurk & Abele 2014). Бандура (Bandura, 1997, р. 3) дефинише окупациону самоефикасност као „самоуверење у личне капацитете за организовање и извршавање низа активности потребних за достизање одговарајућих постигнућа“. Према овом аутору окупациона самоефикасност односи се на могућност извршавања одређених окупационих активности помоћу окупационих вештина које особа поседује (Bandura, 1997). Риготи и сарадници (Rigotti, Schyns, & Mohr, 2008) дефинишу окупациону самоефикасност као уверења о личној компетенцији да успешно изврше окупационе активности.

Истраживања су показала да уверења о окупационој самоефикасности утичу на посвећеност послу, процес прилагођавања на радно место, на адекватно решавање професионалних потешкоћа (Schyns & von Collani, 2002), као и на задовољство послом, ниво радног учинка (Rigotti et al., 2008), процес обучавања (McLaughlin, Moutray, & Muldoon, 2008) и задовољство будућом каријером (Abele & Spurk, 2009). Сходно томе, окупациона самоефикасност значајно утиче на лично благостање радника (Grau, Salanova, & Peiro, 2001) и ниво ангажовања на послу (Salanova, Llorens, Cifre, Martinez, & Schaufeli, 2003).

Лент и Браун (Lent & Brown, 2006) наводе да се у окупационом контексту може издвојити више категорија самоефикасности, као што су самоефикасност везана за садржај, самоефикасност везана за радни задатак, самоефикасност везана за радни процес, самоефикасност везана за стратегије суочавања са потешкоћама у радним задацима. Нека истраживања показала су да је окупациона самоефикасност директно повезана са задовољством послом (Judge & Bono 2001), као и специфичним аспектима задовољства послом (Schyns & von Collani, 2002) и радним учинком (Judge & Bono 2001).

Предмет овог рада је истраживање самоефикасности, окупационе самоефикасности и интервенција усмерених на развој каријерне самоефикасности код особа са ИО. Прегледом доступне литературе приказаћемо најрелевантније резултате у овим доменама истраживања ради стицања јаснијег увида у каријерну самоефикасност код особа са ИО.

ЦИЉ ИСТРАЖИВАЊА

Циљ овог рада је да се прегледом доступне литературе стекне увид у каријерну самоефикасност код особа са ИО, као и у ефекте постојећих интервенција усмерених на њен развој.

МЕТОД ИСТРАЖИВАЊА

За претрагу постојеће литературе коришћен је претраживач *Google Scholar*, *SCIndeks* и сервис Конзорзијума библиотеке Србије за обједињену набавку (KOBSON). Претраживани су радови на српском и на енглеском језику. Кључне речи за претрагу биле су *самоефикасност*, *каријерна самоефикасност*, *окупациона самоефикасност*, *self-efficacy*, *career self-efficacy*, *occupational self-efficacy*, укрштане са терминима *интелектуална ометеност*, *сметње у развоју*, *intellectual disability*, *developmental disability*. Радови су издвојени на основу кључних речи у наслову или апстракту. Након прегледа сажетака искључени су теоријски и прегледни радови. Приказани су радови објављени у периоду од 2000. до 2020. године.

ПРЕГЛЕД ИСТРАЖИВАЊА

Каријерна самоефикасност особа са ИО

Иако истраживања показују да особе са ИО испољавају спремност за рад (Cinamon & Gifsh, 2004) и представљају драгоцен ресурс за послодавце који их најчешће описују као стабилне, лојалне и компетентне раднике (Lysaght, Cobigo, & Hamilton, 2012), ове особе најчешће нису довољно упознате са светом рада, имају мало информација о захтевима различитих занимања и свести о разним предностима запошљавања, те им је често тешко да пронађу и задрже посао (Cinamon & Gifsh, 2004). Лоше социјалне, превасходно интерперсоналне, вештине један су од главних узрока тешкоће да се задржи посао (Greenspan & Shoultz, 1981; Hanley-Maxwell, Bordieri, & Merz, 1996; све према Li & Goh, 2011). Наводи се да су тешкоће са којима се особе са ИО

суочавају у професионалном домену узроковане каријерном незрелошћу коју карактерише недовољна каријерна самоефикасност, неадекватна очекивања везана за каријерне исходе, недовољна заинтересованост за истраживање различитих каријера и недовољно развијен професионални идентитет (Och & Roessler, 2001, према Li & Goh, 2011).

Концепт самоефикасности је истраживан и у популацији са ИО, најчешће у домену академских вештина које у већој мери утичу на даљу каријеру. На академску самоефикасност особа ТП као и особа са сметњама у развоју значајно утиче ниво подршке коју добијају од родитеља (Doren, Gau, & Lindstrom, 2012) и учитеља/наставника (Mercer, Nellis, Martínez, & Kirk, 2011). Способности саморегулације понашања и саморегулације учења заузеле су веома значајно место у систему редовног и сегрегiranог образовања током протекле деценије. У литератури новијег датума наводи се да интервенције у саморегулационим стратегијама доводе до значајних побољшања у свим димензијама самоефикасности. Сандху и Зараби (Sandhu & Zarabi, 2019) налазе да стратегије саморегулације имају значајан утицај на самоефикасност и опште благостање код особа са тешкоћама у учењу, као и да се адекватном интервенцијом могу побољшати саморегулационе стратегије које повратно утичу на самоефикасност. Мишљење стручњака је да саморегулационе стратегије могу да допринесу адекватној инклузији ученика са сметњама у развоју у редован, односно, инклузиван систем школовања.

Утврђено је да је саморегулативна ефикасност значајно мања код особа са тешкоћама у учењу у односу на особе ТП, као и да ове разлике утичу на академска постигнућа ових ученика (Klassen, 2007) а нарочито на постигнућа у читању (Klassen, 2010). Поред тога, лоша уверења о социјалној самоефикасности могу да доведу до умањења самопоуздања што ће утицати, осим на успех у социјалној сфери, и на академска постигућа (Lackaye, Margalit, Ziv, & Ziman, 2006).

Лични и социјални фактори, попут социјалне подршке (родитеља, вршњака), мотивације и самопоуздања, утиче не само на академску самоефикасност и академска постигнућа, већ и на каријерну самоефикасност и каријерни развој особа са ИО (Holwerda, van der Klink, de Boer, Groothoff, & Brouwer, 2013). Подршка родитеља, посебно у периоду транзиције из школе у систем рада, може да утиче на каријерне аспирације, ниво информисаности о различитим професијама и програмима професионалног оспособљавања (Timmons et al., 2011). Поред родитеља наставници играју кључну улогу у периоду транзиције, првенствено њиховим доприносом у домену академских постигнућа и припремања за прелаз у свет рада (Holwerda, Brouwer, de Boer, Groothoff, & van der Klink, 2015). Неки аутори указују на предиктивну вредност подршке наставника на

самоперцепцију ефикасности, ниво ангажовања у школи и академска постигнућа ученика (Fall & Roberts, 2012).

Уочавајући значајан утицај који рад има на квалитет живота човека, Нота и сарадници (Nota, Ginevra, & Carrieri, 2010) су спровели истраживање са циљем да утврде да ли су уверења о самоефикасности релевантни предиктори каријерних интересовања. У истраживању је учествовало 129 особа са ИО. За испитивање каријерних интересовања и уверења о самоефикасности аутори су користили структурирани интервју Моје будуће преференције (*My Future Preferences*, Soresi & Nota, 2007). Први део овог мерног инструмента усмерен је на испитивање интересовања везаних за четрдесет две различите окупације. Други део структурираног интервјуа односи се на перцепцију самоефикасности (Nota et al., 2010). Аутори овог истраживања били су изненађени резултатима који се односе на каријерна интересовања. Сви испитаници са ИО испољили су интересовања за каријере у конвенционалном, реалистичном, друштвеном и уметничком домену. Поред тога што су испитаници испољили интересовање за каријере у овим доменима, највиши ниво уверења о самоефикасности испољили су такође у овим областима. Другачије речено, испитаници са ИО сматрају да у било којој од ових четири области могу да имају највећи радни учинак. Супротно очекивањима аутора резултати овог истраживања не указују на утицај пола и степена ИО на самоефикасност, као ни на каријерна интересовања. Аутори су закључили да су уверења о самоефикасности валидни предиктори каријерних интересовања, како код особа ТП тако и код особа са ИО (Nota et al., 2010). До сличних резултата су дошли и други аутори (Nieuwenhuijsen et al., 2014) утврдивши повезаност између очекивања особа са сметњама у развоју и побољшања радног учинка.

Међутим, упркос интересовањима особа са ИО за развој каријере у различитим професијама, друштвена заједница често има ограничену понуду ресурса за остваривање успеха особе са ИО у жељеној каријери. Картер и сарадници (Carter, Trainor, Cakiroglu, Swedeen, & Owens, 2010) утврдили су да већина школа, иако имају добар програм везан за каријерно саветовање и професионално оспособљавање, често не нуде довољно могућности за стицање практичног искуства, стипендирање ученика од стране фирми, као и могућност менторства. Поред тога, ови аутори закључили су да су све услуге и активности доступне особама са лаком ИО, али не и ученицима са тежим облицима ИО. Сличан тренд се уочава и у домену запослења и каријерног развоја. Буш и Тасе (Bush & Tassé, 2017) закључују да степен ИО, ниво адаптивног функционисања и дијагноза имају пресудан значај у процесу запошљавања, независно од осталих

варијабли (узраста, проблема у понашању, психијатријских поремећаја). Другачије речено, особе са нижим степеном ИО, али бољим адаптивним вештинама вероватније ће наћи плаћен посао у односу на особе са вишим степеном ИО, а лошијим адаптивним понашањем и дијагнозом ИО или поремећаја из спектра аутизма.

Иако особе са ИО испољавају позитивна уверења о самоефикасности у окупационим доменама која их интересују, у домаћем истраживању је утврђено да особе са лаком ИО теже доносе професионалне одлуке у односу на њихове вршњаке ТП (Radić-Šestić, Milanović-Dobrota, i Radovanović, 2015). Буш и Тасе (Bush & Tassé, 2017) налазе да особе са ИО лакше доносе каријерне одлуке у односу на особе са Дауновим синдромом и особе са поремећајем из спектра аутизма. Ниво каријерне самоефикасности директно утиче на ка циљу усмерено понашање (бирање каријере) и каријерно планирање, односно организовање корака који воде остварењу циља. Код особа са ИО нижи ниво каријерне самоефикасности значајно утиче на сврсисходно понашање и планирање, те они тешко доносе професионалне одлуке и, чак и када донесу одлуку, често одустају од каријере и дају отказ (Santilli, Nota, Ginevra, & Soresi, 2014).

Окупациона самоефикасност особа са ИО

Када је у питању окупациона самоефикасност, која између осталог утиче на ниво ангажовања (Chaudhary, Rangnekar, & Barua, 2013) и радни учинак (Rigotti et al., 2008), особе са ИО испољавају нижи ниво окупационе самоефикасности што је узроковано ограничењима и недостацима у репертоару вештина неопходних за извршавање одговарајућих окупационих активности (Lancioni et al., 2020). Нека истраживања су показала да ученици са ИО често прецењују своје способности и немају адекватну перцепцију сопствених окупационих вештина (Capella, Roessler, & Hemmerla, 2002). Поред тога, ученици са ИО често се сусрећу са тешкоћама везаним за разумевање упутства, овладавање новим радним вештинама и потешкоћама доследног извођења радног задатка (McConkey & Mezza, 2001).

Многи аутори наглашавају потребу за интензивнијим професионалним оспособљавањем ученика и одраслих са ИО (King, Baldwin, Currie, & Evans, 2005; Weigel, Mulder, & Collins 2007; Zafft, Hart, & Zimbrich, 2004) наводећи да примена адекватних програма професионалног оспособљавања утиче на бољу адаптацију на послу (King, Baldwin, Currie, & Evans, 2005), као и да су ови програми кључни фактори у даљем каријерном развоју, тачније, да значајно утичу на

каријерне могућности (Zafft, Hart, & Zimbrich, 2004). Резултати истраживања указују на то да на успех у каснијим окупационим задацима и, генерално, на каријерни развој значајно утиче радно искуство у школском окружењу (Benz, Lindstrom, & Yovanoff, 2000) и учествовање у програмима практичне наставе у школи (Benz et al., 2000).

Домаћи истраживачи спровели су истраживање са циљем да утврде како ученици са лаком ИО перципирају сопствену ефикасност на практичној настави (Milanović-Dobrota, Radić-Šestić, Kaljača, i Dučić, 2013). У истраживању је учествовало 120 ученика са лаком ИО. Утицај спољашњих и унутрашњих фактора на ефикасност обављања активности на практичној настави процењен је Адаптираном Скалом самоефикасности на тренингу (*Self-Efficacy to Regulate Training*, Bandura, 2006). Резултати овог истраживања указују на то да испитаници женског пола независно од степена интелектуалног функционисања перципирају сопствену ефикасност у обављању радних задатака на практичној настави као значајно нижу у односу на вршњаке мушког пола. Испитаници са вишим степеном ИО отпорнији су на утицај негативних фактора на перцепцију самоефикасности. Испитаници са нижим степеном ИО захтевају додатну подршку стручњака, породице и вршњака. За разлику од испитаника женског пола, дечаци очекују подршку својих вршњака. Сумирањем добијених резултата аутори указују на одређене факторе који могу бити од изузетног значаја у процесу професионалне рехабилитације (Milanović-Dobrota i sar., 2013).

Међутим, једно истраживање домаћих аутора указује на разлике у радној ангажованости на практичној настави између ученика са ИО и ученика ТП, у корист ученика са ИО. Испитаници са ИО позитивније доживљавају рад на практичној настави, са више енергије долазе на праксу и предано обављају радне задатке (Milanović-Dobrota i Radić-Šestić, 2017). Како је радно ангажовање у позитивној корелацији са окупационом самоефикасношћу (Chaudhary et al., 2013), виши ниво ангажовања и добијање позитивних повратних информација од наставника може да делује подстицајно на уверења о окупационој самоефикасности код ученика са ИО. Јоши и сарадници (Joshi, Bouck, & Maeda, 2012) налазе да ученици са лаком ИО који учествују у окупационом тренингу, програмима професионалног оспособљавања, каријерном саветовању и програмима упознавања са конкретним професијама у школи чешће налазе запослење и усмеравају се на конкретно занимање након завршетка школовања. Нова сазнања говоре да окупациони тренинг није резервисан само за ученике, већ да може имати позитивне ефекте ако се примени и на запослене са ИО (Cavanagh, Meacham, Cabrera, & Bartram, 2019). Ови аутори

закључили су да су запослени са ИО продуктивнији и имају већу преданост послу уколико им се пружи прилика да бирају радни задатак.

Интервенције за унапређење каријерне самоефикасности код особа са ИО

Уочавајући тенденције одустајање од каријере и друге проблеме са којима се особе са ИО суочавају у професионалном домену, попут немогућности запослења узрокованих сметњама у развоју (Wang, Kapellusch, & Garg, 2014) или добијање отказа (Banks, Jahoda, Dagnan, Kemp, & Williams, 2010), Кокли и Брајз (Coakley & Bryze, 2018) фокусирали су се на испитивање ефеката окупационе терапије са циљем да утврде да ли овај вид терапије може да умањи или елиминира тешкоће са којима се особе са ИО сусрећу приликом професионалног оспособљавања, запошљавања и задржавања запослења. Резултати овог истраживања указују на то да су тешкоће са којима се особе са ИО сусрећу у професионалном развоју узроковане лошом самоперцепцијом адекватности извршеног задатка, неадекватним стратегијама организације активности и когнитивним захтевима вишесложних активности. Након спроведене интервенције усмерене на недостатке у радном учинку подаци реевалуације указују на побољшања у радном учинку код оба испитаника са ИО.

У покушају да помогну особама са ИО да разумеју захтеве различитих занимања и лакше донесу одлуку у вези каријере, група истраживача дизајнирала је самодирективни софтверски програм *WorkSight* који садржи видео и аудио записе везане за 12 различитих занимања (Stock, Davies, Secor, & Wehmeyer, 2003). На овај начин ученицима са ИО се пружају све релевантне информације о одговарајућим занимањима, појединачним радним задацима у оквиру занимања, као и могућност да изнова гледају, зауставе видео клип, да добију повратну (аудитивну) информацију на могућа питања. На крају другог одгледаног клипа особа са ИО треба да одлучи који јој је посао више свиђао и кликне на слику која означава то занимање. Како се видео записи врте у круг особа са ИО више пута бира и прави комбинације између различитих послова, што побољшава предикцију каријерних преференција. Резултати су показали да овај софтверски програм врши адекватне предикције каријерних интересовања, као да и су испитаници били генерално више информисани о пословима и са више самопоуздања доносили професионалне одлуке.

Налази скорашњег истраживања показали су да програми окупационе самоанализе, који су креирани у циљу индиректног промовисања квалитета живота код одраслих јединки, имају позитиван утицај на особе са ИО (Fernández-Solano, del Baño-Aledo, & Rodríguez-Bailón, 2019). Након спроведеног програма особе са ИО су имале жељу да испробају нове радне улоге, са више самопоуздања су се упуштале у нове окупационе активности, испољавале су већи ниво освешћености, како у домену окупационе самоефикасности тако и у погледу сопствених способности и ограничења, и генерално су били више мотивисане да се суоче са потешкоћама и самим тим их превазиђу.

Коришћење технологије за усмеравање активности и као подршку за адекватно извршавање активности може да унапреди окупационо ангажовање, мобилност и мотивисаност за рад код особа са сметњама у развоју (Lancioni et al., 2014). Многа истраживања су показала да подршка у виду видео инструкција може да помогне особама са ИО да успешно изврше активност (Ramdoss et al., 2012; Rehfeldt, Dahman, Young, Cherry, & Davis, 2003; Sigafoos et al., 2007; Sigafoos et al., 2005). Подршка особама са ИО у облику видео инструкција користи се у многобројним окупационим контекстима – припремање obroka (Rehfeldt, Dahman, Young, Cherry, & Davis, 2003), кулинарске вештине (Graves, Collins, Schuster, & Kleinert, 2005), употреба микроталасне (Sigafoos et al., 2005), прање посуђа (Sigafoos et al., 2007), и генерално унапређење свакодневних животних вештина (Ramdoss et al., 2012).

Лин и сарадници (Lin, Chiang, Shih, & Li, 2018) комбиновали су видео инструкцију са плесном плочом – када особа стане на плесну плочу активира се видео инструкција која је, у овом истраживању, везана за традиционално постављање столова у угоститељским објектима у Тајвану. Аутори су закључили да је ова интервенција довела до побољшања радног учинка и брзине извођења радне активности запослених са ИО. До сличног закључка су дошли и Ланциони и сарадници (Lancioni et al., 2020) коришћењем видео запис и видео позив на паметном телефону. Ови аутори налазе да употребом апликација на паметном телефону долази до унапређења радног учинка, бољег коришћења слободног времена и побољшања у комуникацији.

ДИСКУСИЈА

Циљ овог рада био је да се прегледом досадашњих истраживања стекне увид у каријерну и окупациону ефикасност, факторе који утичу на ове домене самоефикасности и различитих интервенција које могу да унапреде каријерну и окупациону самоефикасност.

На основу досадашњих сазнања увиђа се да уверења о самоефикасности у различитим доменима, нарочито социјалном и академском, значајно утичу на каријерну самоефикасност особа са ИО. Ниска социјална самоефикасност узрокује ниско самопоуздање, што негативно утиче на социјалне односе (Lackaye et al., 2006), а лоше интерперсоналне вештине су један од главних разлога за напуштање посла или тешкоће да се задржи посао (Greenspan & Shoultz, 1981; Hanley-Maxwell, Bordieri, & Merz, 1996; све према Li & Goh, 2011).

Академска самоефикасност је такође релевантан предиктор каријерне самоефикасности особа са ИО с обзиром на то да претходна постигнућа, постојеће прилике за учење или стицање искуства, као и подршка од стране социјалне средине значајно утичу на развој каријерне самоефикасности (Betz & Hackett, 1981). У периоду школовања стичу се теоријска знања на основу којих ће се градити окупациона и каријерна интересовања, практичне вештине које ће бити значајне у каснијем каријерном развоју, као и радне навике и развијање самопоуздања у обављању радних задатака. Међутим, инострана истраживања указују на то да школе за ученике са сметњама у развоју не пружају довољно могућности за стицање практичног искуства, а постојеће услуге и активности везано за професионално оспособљавање најчешће је прилагођено особама са лаком ИО и није доступно ученицима са тежим облицима ИО (Carter et al., 2010).

Самоефикасност је изузетно значајна и у процени практичних способности које су неопходне за извршавање радних задатака, као и у реалној процени сопствених могућности за обављање одређеног посла. Стога можемо рећи да уверења о самоефикасности утичу и на избор каријере у складу са постојећим могућностима. Истраживања су показала да су уверења везана за самоефикасност релевантни предиктори каријерних интересовања код особа ТП и особа са ИО (Nota et al., 2010). Уверења о каријерној самоефикасности повезана су и са доношењем каријерних одлука, мотивацијом за каријерни развој (Betz & Taylor, 2001), развојем професионалног идентитета (Choi et al., 2012), посвећеношћу послу, ставовима према раду (Liu & Huang, 2019), радним учинком (Çetin & Aşkun, 2018). Особе са ИО испољавају нижи ниво каријерне самоефикасности што значајно утиче на сврсисходно понашање и планирање, стога ове особе

теже доносе професионалне одлуке у односу на особе ТП (Radić-Šestić i sar., 2015; Santilli et al., 2014).

Окупациона самоефикасност је одређујући фактор успешности у извршавању радних задатака, осећања личног постигнућа и успеха. Истраживања су показала да особе са ИО имају ограничен репертоар окупационих вештина (Lancioni et al., 2020), што утиче на окупациону самоефикасност. С обзиром на то да је окупациона самоефикасност у позитивној корелацији са радним ангажовањем (Chaudhary et al., 2013), неки аутори наглашавају бенефиције које особе са ИО могу имати похађањем различитих програма професионалног оспособљавања и окупационог тренинга, како у школским условима, тако и у радном окружењу (Cavanagh et al., 2019; Joshi, Bouck, & Maeda, 2012).

Резултати истраживања која су усмерена на испитивање окупационе самоефикасности и радног ангажовања на практичној настави наводе да постоје разлике између особа са ИО и особа ТП у погледу радног ангажовања на практичној настави и то у корист особа са ИО (Milanović-Dobrota i Radić-Šestić, 2017) као и да пол и степен ИО значајно утичу на уверења о самоефикасности (Milanović-Dobrota i sar., 2013). Ови налази имају значајне импликације за будућа истраживања и интервенције у домену окупационе и каријерне самоефикасности. Резултати ова два истраживања нам говоре да особе са ИО на много позитивнији начин посматрају рад у односу на њихове вршњаке ТП, да су спремни и мотивисани да се баве активностима које су им интересантне, да су задовољни својим успехом у радним задацима, али да им је неопходно пружити подршку и радити на повећању самопоуздања.

Многи аутори фокусирали су се на испитивање ефикасности различитих интервенција на побољшање каријерне и окупационе самоефикасности код особа са ИО. Нека истраживања указују на позитивне ефекте окупационе терапије на радни учинак особа са ИО (Coakley & Bryze, 2018). Програми окупационе самоанализе имају позитиван ефекат на самопоуздање, уверења о окупационој самоефикасности и на мотивацију особа са ИО за обављање окупационих активности, те се особе са ИО које су прошле кроз овај програм са већим самоуверењем упуштају у нове окупационе активности и ефикасније суочавају са потешкоћама узрокованим личним ограничењима (Fernández-Solano et al., 2019).

Са развојем технологије долази до промене у начинима пружања подршке особама са сметњама у развоју. Многи аутори фокусирали су се на испитивање интервенција у којима се користе различити облици технологија у циљу побољшања окупационе и каријерне

самоефикасности код особа са ИО. Већина ових интервенција базирана је на употреби аудио и видео записа преко паметних телефона, компјутера или посебно дизајнираних асистивних уређаја. Интервенције базиране на употреби технологије претежно су усмерене на подршку особама са ИО током извршавања различитих секвенци окупационих активности и приликом преласка са једне активности на другу, чиме се подстиче радно ангажовање. Резултати ових истраживања показују да употреба аудио-видео инструкција комбинованих са различитим асистивним уређајима и софтверима може да има позитиван ефекат на радни учинак (Lancioni et al., 2020; Lin et al., 2018; Ramdoss et al., 2012; Rehfeldt et al., 2003; Sigafos et al., 2007; Sigafos et al., 2005), брзину извршавања радних активности (Lin et al., 2018), начин коришћења слободног времена и комуникацијске вештине (Lancioni et al., 2020). Поред тога, употребом посебно дизајнираних софтвера особе са ИО могу да се детаљно информишу о активностима и захтевима различитих професија што им може помоћи приликом доношења каријерних одлука (Stock et al., 2003), што такође може подстаћи доношење каријерних одлука али може бити и од велике помоћи у процесу каријерног саветовања.

Интервенције усмерене на побољшање окупационе и каријерне самоефикасности доводе до већег задовољства послом, који је један од саставних делова свакодневног живота, те се на тај начин унапређује и квалитет живота особа са ИО.

ЗАКЉУЧАК

Још од раног узраста уверења о самоефикасности подижу самопоуздање, што добија још већи значај у периоду школовања. Уверења о самоефикасности имају кључну улогу у саморегулацији учења што утиче на академска постигнућа, која ће, у одређеној мери, утицати и на каријерне могућности и професионални избор.

Истраживања приказана у овом раду бавила су се испитивањем различитих, појединачних фактора, не обухватајући свеукупне личне или социјалне факторе за које већина аутора тврди да имају највећи утицај на каријерну самоефикасност. Поред тога, прегледом доступне литературе закључили смо да многи аутори не праве јасну разлику између каријерне и окупационе самоефикасности, као и да је број истраживања везаних за окупациону самоефикасност особа са ИО изузетно мали.

На основу прегледа наведених истраживања можемо закључити да је самоефикасност концепт који прожима све домене људског живота, почевши од саморегулативних активности које су основа адаптивног функционисања, затим академских и практичних вештина и, на крају, окупационих вештина и каријерних постигнућа.

Каријерна самоефикасност има значајан утицај у избору каријере, доношењу каријерних одлука и успеха у професији, а код особа са ИО може позитивно утицати на психолошко благостање, социјални живот, адаптивне вештине и, генерално, може значајно побољшати квалитет њиховог живота.

ЛИТЕРАТУРА

- Abele, A. E. & Spurk, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 53-62.
- Alliman-Brissett, A. E., Turner, S. L., & Skovholt, T. M. (2004). Parent support and African American adolescents' career self-efficacy. *Professional School Counseling*, (2004) 124-132.
- Bandura, A. & Locke, E. A. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 87-99.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1989). *The multidimensional self-efficacy scales*. Unpublished test, Stanford University, Stanford, CA.
- Bandura, A. (1990). *Multidimensional Scales of perceived academic efficacy*. Stanford, CA: Stanford University.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.): *Encyclopedia of human behavior Vol. 4* (pp. 71-81). New York: Academic Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 1-26.
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., & Pastorelli, C. (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child Development*, 72(1), 187-206.
- Bandura, A., Pastorelli, C., Barbaranelli, C., & Caprara, G. V. (1999). Self-efficacy pathways to childhood depression. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(2), 258.
- Benz, M. R., Lindstrom, L., & Yovanoff, P. (2000). Improving graduation and employment outcomes of students with disabilities: Predictive factors and student perspectives. *Exceptional Children*, 66(4), 509-529.
- Betz, N. E. & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28(5), 399-410.

- Betz, N. E. & Luzzo, D. A. (1996). Career assessment and the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4(4), 413-428.
- Betz, N. E. & Taylor, K. M. (2001). *Manual for the Career Decision Self-Efficacy Scale and CDMSE-Short Form* (Doctoral dissertation). Columbus, OH: Nancy E. Betz
- Betz, N. E. (1992). Counseling uses of career self-efficacy theory. *The Career Development Quarterly*.
- Betz, N. E. (2000). Self-efficacy theory as a basis for career assessment. *Journal of Career Assessment*, 8(3), 205-222.
- Bores-Rangel, E., Church, A. T., Szendre, D., & Reeves, C. (1990). Self-efficacy in relation to occupational consideration and academic performance in high school equivalency students. *Journal of Counseling Psychology*, 37(4), 407.
- Bush, K. L., & Tassé, M. J. (2017). Employment and choice-making for adults with intellectual disability, autism, and Down syndrome. *Research in Developmental Disabilities*, 65, 23-34.
- Bush, K. L., & Tassé, M. J. (2017). Employment and choice-making for adults with intellectual disability, autism, and Down syndrome. *Research in Developmental Disabilities*, 65, 23-34.
- Capella, M. E., Roessler, R. T., & Hemmerla, K. M. (2002). Work-Related Skills Awareness in High-School Students with Disabilities. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 33(2), 17-23.
- Carter, E. W., Trainor, A. A., Cakiroglu, O., Swedeen, B., & Owens, L. A. (2010). Availability of and access to career development activities for transition-age youth with disabilities. *Career Development for Exceptional Individuals*, 33(1), 13-24.
- Cavanagh, J., Meacham, H., Cabrera, P. P., & Bartram, T. (2019). Vocational learning for workers with intellectual disability: Interventions at two case study sites. *Journal of Vocational Education & Training*, 71(3), 350-367.
- Çetin, F. & Aşkun, D. (2018). The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review*, 41(2), 186-201.
- Chaudhary, R., Rangnekar, S., & Barua, M. K. (2013). Engaged versus disengaged: The role of occupational self-efficacy. *Asian Academy of Management Journal*, 18(1), 91-108.
- Choi, B. Y., Park, H., Yang, E., Lee, S. K., Lee, Y., & Lee, S. M. (2012). Understanding career decision self-efficacy: A meta-analytic approach. *Journal of Career Development*, 39(5), 443-460.
- Cinamon, R. G., & Gifsh, L. (2004). Conceptions of work among adolescents and young adults with mental retardation. *The Career Development Quarterly*, 52(3), 212-224.

- Coakley, K., & Bryze, K. (2018). The Distinct Value of Occupational Therapy in Supported Employment of Adults with Intellectual Disabilities. *The Open Journal of Occupational Therapy*, 6(2), 1-16.
- Doren, B., Gau, J. M., & Lindstrom, L. E. (2012). The relationship between parent expectations and postschool outcomes of adolescents with disabilities. *Exceptional Children*, 79(1), 7-23.
- Enoma, A. & Malone, J. (2015). The Self-Efficacy of Students with Borderline, Mild and Moderate Intellectual Disabilities and Their Achievements in Mathematics. In M. Marshman, V. Geiger, & A. Bennison (Eds.): *Mathematics Education in the Margins. Proceedings of the 38th annual conference of the Mathematics Education Research Group of Australasia* (pp. 221–228). Sunshine Coast: MERGA
- Fall, A. M. & Roberts, G. (2012). High school dropouts: Interactions between social context, self-perceptions, school engagement, and student dropout. *Journal of Adolescence*, 35(4), 787-798.
- Fernández-Solano, A. J., del Baño-Aledo, M. E., & Rodríguez-Bailón, M. (2019). From thinking to acting: occupational self-analysis tools for use with people with intellectual disability. A pilot study. *Journal of Intellectual Disability Research*, 63(9), 1086-1096.
- Grau, R., Salanova, M., & Peiro, J. M. (2001). Moderating effects of self-efficacy on occupational stress. *Psychology in Spain*, 5(1), 63–74.
- Holwerda, A., Brouwer, S., de Boer, M. R., Groothoff, J. W., & van der Klink, J. J. (2015). Expectations from different perspectives on future work outcome of young adults with intellectual and developmental disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 25(1), 96-104.
- Holwerda, A., van der Klink, J. J., de Boer, M. R., Groothoff, J. W., & Brouwer, S. (2013). Predictors of work participation of young adults with mild intellectual disabilities. *Research in Developmental Disabilities*, 34(6), 1982-1990.
- Jordan, N. C, Glutting, J., & Ramineni, C. (2008). A number sense assessment tool for identifying children at risk for mathematical difficulties. In A. Dowker (Ed.): *Mathematical Difficulties: Psychology and Intervention* (pp. 45-58). San Diego, CA: Academic Press.
- Joshi, G. S., Bouck, E. C., & Maeda, Y. (2012). Exploring employment preparation and postschool outcomes for students with mild intellectual disability. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 35(2), 97-107.
- Judge, T. A. & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.

- Kalia, A. K. & Deswal, A. (2011). *General Well - Being Scale*. Agra: National Psychological Corporation.
- Kim, Y. H. & Choi, N. Y. (2019). Career Decision Self-Efficacy of Asian American Students: The Role of Curiosity and Ethnic Identity. *The Career Development Quarterly*, 67(1), 32-46.
- King, G. A., Baldwin, P. J., Currie, M., & Evans, J. (2005). Planning successful transitions from school to adult roles for youth with disabilities. *Children's Health Care*, 34(3), 193-216.
- Klassen, R. M. (2007). Using predictions to learn about the self-efficacy of early adolescents with and without learning disabilities. *Contemporary Educational Psychology*, 32(2), 173-187. *Educational Psychology*, 32, 173-187.
- Klassen, R. M. (2008). The Optimistic Self-Efficacy Beliefs of Students with Learning Disabilities. *Exceptionality Education International*, 18(1), 93-112.
- Klassen, R. M. (2010). Confidence to manage learning: The self-efficacy for self-regulated learning of early adolescents with learning disabilities. *Learning Disability Quarterly*, 33(1), 19-30.
- Lackaye, T., Margalit, M., Ziv, O., & Ziman, T. (2006). Comparisons of self-efficacy, mood, effort, and hope between students with learning disabilities and their non-LD-matched peers. *Learning Disabilities Research & Practice*, 21(2), 111-121.
- Lease, S. H. & Dahlbeck, D. T. (2009). Parental influences, career decision-making attributions, and self-efficacy: Differences for men and women?. *Journal of Career Development*, 36(2), 95-113.
- Lent, R. W. & Brown, S. D. (2006). On conceptualizing and assessing social cognitive constructs in career research: A measurement guide. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 12-35.
- Lent, R. W. & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557-568.
- Lent, R. W., Sheu, H. B., Singley, D., Schmidt, J. A., Schmidt, L. C., & Gloster, C. S. (2008). Longitudinal relations of self-efficacy to outcome expectations, interests, and major choice goals in engineering students. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 328-335.
- Li, J. Y., & Goh, L. (2011). The role of self-efficacy on job readiness and career choice among people with intellectual disability in Singapore. *Journal of the American Academy of Special Education Professionals – JAASEP* (2011), 120-138.
- Liu, E. & Huang, J. (2019). Occupational self-efficacy, organizational commitment, and work engagement. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 47(8), 1-7.

- Lysaght, R., Cobigo, V., & Hamilton, K. (2012). Inclusion as a focus of employment-related research in intellectual disability from 2000 to 2010: A scoping review. *Disability and Rehabilitation*, 34(16), 1339-1350.
- Maddux, J. E. (2016). Self-efficacy. In S. Trusz, & p. Babel (Eds.): *Interpersonal and Intrapersonal Expectancies* (pp. 41-46). Routledge.
- McConkey, R., & Mezza, F. (2001). Employment aspirations of people with learning disabilities attending day centres. *Journal of Learning Disabilities*, 5(4), 309-318.
- McLaughlin, K., Moutray, K., & Muldoon, O. T. (2008). The role of personality and self efficacy in the selection and retention of successful nursing students: a longitudinal study. *Journal of Advanced Nursing*, 61(2), 211–221.
- Mercer, S. H., Nellis, L. M., Martínez, R. S., & Kirk, M. (2011). Supporting the students most in need: Academic self-efficacy and perceived teacher support in relation to within-year academic growth. *Journal of school psychology*, 49(3), 323-338.
- Milanović-Dobrota, B. i Radić-Šestić, M. (2012). Značajmo dela samoefikasnosti u vaspitno-obrazovnom radu sa adolescentima. *Specijalna Edukacija i Rehabilitacija*, 11(4), 637-655.
- Milanović-Dobrota, B. Z. i Radić-Šestić, M. N. (2017). Radna angažovanost srednjoškolaca na praktičnoj nastavi. *Nastava i Vaspitanje*, 66(1), 67-82.
- Milanović-Dobrota, B., Radić-Šestić, M., Kaljača, S., I Dučić, B. (2013). Percepcija sopstvene efikasnosti srednjoškolaca sa lakom intelektualnom ometenošću na praktičnoj nastavi. *Specijalna Edukacija i Rehabilitacija*, 12(1), 63-77.
- Muris, P. (2001). A brief questionnaire for measuring self-efficacy in youths. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 23(3), 145-149.
- Nasta, K. A. (2007). Influence of career self-efficacy beliefs on career exploration behavior (*Doctoral dissertation*). University of New York – Department of Psychology.
- Nieuwenhuijsen, K., Cornelius, L. R., de Boer, M. R., Groothoff, J. W., Frings-Dresen, M. H. W., van der Klink, J. J. L., & Brouwer, S. (2014). Predicting improvement of functioning in disability claimants. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 24(3), 410-418.
- Niles, S. G. & Sowa, C. J. (1992). Mapping the nomological network of career self-efficacy. *The Career Development Quarterly*, 41(1), 13-21.

- Nota, L., Ginevra, M. C., & Carrieri, L. (2010). Career interests and self-efficacy beliefs among young adults with an intellectual disability. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 7(4), 250-260.
- Okamoto, Y. & Case, R. (1996). Exploring the microstructure of children's central conceptual structures in the domain of number. In R. Case & Y. Okamoto (Eds.): *The role of central conceptual structures in the development of children's thought: Monographs of the Society for Research in Child Development Vol. 1-2* (pp. 27-58). Malden, MA: Blackwell Publishers.
- Pastorelli, C., Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Rola, J., Rozsa, S., & Bandura, A. (2001). The structure of children's perceived self-efficacy: A cross-national study. *European Journal of Psychological Assessment*, 17(2), 87-97.
- Radić Šestić, M., Milanović Dobrota, B., i Radovanović, V. (2015). Poteškoće u donošenju profesionalnih odluka kod učenika sa lakom intelektualnom ometenošću i tipičnih vršnjaka. *Specijalna Edukacija i Rehabilitacija*, 14(3), 383-407.
- Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238–255.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., Martinez, I., & Schaufeli, W. B. (2003). Perceived collective efficacy, subjective well-being and task performance among electronic work groups: An experimental study. *Small Group Research*, 34(1), 43–73.
- Sandhu, P. & Zarabi, D. (2019). Self-regulated strategy: Effect on self-efficacy and well-being of students with learning disability. *International Journal of Human Resource Management and Research*, 9(1), 29-38.
- Santilli, S., Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2014). Career adaptability, hope and life satisfaction in workers with intellectual disability. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 67-74.
- Schunk, D. H. (1991). Self-efficacy and academic motivation. *Educational Psychologist*, 26(3-4), 207-231.
- Schyns, B. & Sczesny, S. (2010). Leadership attributes valence in self-concept and occupational self-efficacy. *Career Development International*, 15(1), 78-92.
- Schyns, B. & Von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 219-241.

- Singh, A. K. & Narain, S. (2014). *Manual for Self - Efficacy Scale (SES-AS/SN)*. Agra: National Psychological Corporation.
- Spurk, D. & Abele, A. E. (2014). Synchronous and time-lagged effects between occupational self-efficacy and objective and subjective career success: Findings from a four-wave and 9-year longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 119-132.
- Stock, S. E., Davies, D. K., Secor, R. R., & Wehmeyer, M. L. (2003). Self-directed career preference selection for individuals with intellectual disabilities: Using computer technology to enhance self-determination. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 19(2), 95-103.
- Turner, E. A., Chandler, M., & Heffer, R. W. (2009). The influence of parenting styles, achievement motivation, and self-efficacy on academic performance in college students. *Journal of College Student Development*, 50(3), 337-346.
- Turner, S. & Lapan, R. T. (2002). Career self-efficacy and perceptions of parent support in adolescent career development. *The Career Development Quarterly*, 51(1), 44-55.
- Weigel, T., Mulder, M., & Collins, K. (2007). The concept of competence in the development of vocational education and training in selected EU member states. *Journal of Vocational Education & Training*, 59(1), 53-66.
- Woodcock, R. W., McGrew, K. S., & Mather, N. (2001). *Woodcock-Johnson III Tests of Achievement*. Itasca, IL: Riverside Publishing.
- Zafft, C., Hart, D., & Zimbrich, K. (2004). College career connection: A study of youth with intellectual disabilities and the impact of postsecondary education. *Education and Training in Developmental Disabilities*, 45-53.
- Zhang, H. & Huang, H. (2018). Decision-making self-efficacy mediates the peer support–career exploration relationship. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 46(3), 485-498.